

Секция: Экономические науки

Окрут Ксения Сергеевна

аспирант кафедры экономики и управления БГЭУ

Белорусского государственного экономического университета

г. Минск, Республика Беларусь

МОТИВАЦИЯ ПЕРСОНАЛА КАК СОСТАВЛЯЮЩАЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА

Для решения проблемы мотивации работников и разработки методов практического мотивирования существенное значение имеют основы концепции человеческого капитала.

Кроме того, понятие человеческого капитала включает в себя и понятие человеческого потенциала, которое часто применяемого в рамках данной концепции. Однако «человеческий капитал» является более широким понятием по отношению к понятию «человеческого потенциала».

Понятие человеческого потенциала предполагает наличие сочетание нереализованных возможностей человека, которые могут стать гарантией его эффективного вложения в конкурентоспособность организации и в будущем развитие национальной экономики, но только если человек будет мотивирован к этому и желать принимать участие в реализации различных целей организации, постоянно учиться и развиваться, брать на себя ответственность, участвовать в разработке и внедрении передовых инноваций, и в конечном итоге – участвовать в целом в социально-экономической жизни общества [1].

Тем не менее, человеческий потенциал, при отсутствии реального спроса со стороны экономики и общества и без тщательно разработанных механизмов формирования трудовой мотивации с учетом особенностей конкретного работника, может так и остаться совокупностью нереализованных возможностей человека, которые никогда не будут

применены на практике. А значит наличие человеческого потенциала вовсе не говорит о его практической реализации и внесению позитивных изменений в экономический рост страны.

Параллельно развивалась и концепция трудового потенциала, определяющая «ресурсный» подход к формированию трудовых ресурсов национальной экономики. Данная концепция была также составляющей понятия «человеческий капитал».

Мотивация экономической деятельности явилась необходимым критерием развития человеческого капитала.

К основным элементам, которые формируют структуру человеческого капитала, относят: капитал образования (знания - общие и специальные); капитал подготовки на производстве (квалификация, навыки, практический опыт); капитал здоровья; обладание экономически значимой информацией (например, информированность о ценах и доходах); капитал миграции (обеспечивающий мобильность работников); капитал культуры (национальной или корпоративной); мотивация экономической деятельности [2, с. 11].

В итоге, основой формирования человеческого капитала всегда будут являться личностные способности человека, отношение к труду, а также рабочая сила.

Однако на практике случается, что и не всякая рабочая сила может быть преобразована в человеческий капитал. Пободная рабочая сила должна обладать характерными способностями человека к усвоению и реализации знаний в интеллектуальной сфере, в сфере информатизации и творчества. Только она может быть расценена как человеческий капитал.

Г. Беккер утверждал, что человеческий капитал это совокупность имеющихся у каждого человека запасов знаний, навыков и особенно мотиваций, эффективное использование которых способствует увеличению дохода и иных благ [3, с. 23].

Существует и довольно расширенная интерпретация понятия «человеческий капитал».

По словам Лестера Туроу, «человеческий капитал... включает такие свойства человека, как уважение к политической и социальной стабильности, что приобретает преимущественно в результате соответствующего воспитания и образования... Все общества хотят создать индиви дуума с определенными будущими предпочтениями... Общество может рассчитывать на получение известных выгод от различных проектов инвестиций в человека именно потому, что они изменяют будущие или текущие предпочтения таким образом, что последние становятся совместимыми со стремлениями общества (или большинства в обществе). Такие изменения в предпочтениях имеют ценность для общества, но не обязательно для индивидуума» [4].

Кроме того. производительность работников зависит не только от объема вложенного в них капитала (как на работе, так и вне ее), но также и от их мотивации и интенсивности труда [5].

Существует множество различных определений понятия «мотивация» [1]:

— мотивация - процесс стимулирования отдельного сотрудника или группы к действиям, приводящим к осуществлению целей организации;

— мотивация - это процесс побуждения, стимулирования себя или других (отдельного человека или группы людей) к выполнению определенных действий, направленных на достижение собственных целей или целей организации;

— мотивация труда - это стремление работника удовлетворить потребности (получить определенные блага) посредством трудовой деятельности.

Создания человеческого капитала осуществляется непосредственно с помощью мотивации и стимулирования, которые невозможны без учета

человеческих потребностей, осознание которых рождает мотивы и стимулы к совершенствованию способностей личности в дальнейшем.

Стимулирование труда напрямую влияет на мотивацию труда, являясь тем самым основой мотива.

Мотивация представляет собой с одной стороны, процесс реализации экономических интересов путем достижения экономических стимулов. С другой стороны, мотивация - это процесс воздействия экономических стимулов на развитие и удовлетворение экономических интересов, при этом стимул определен как материальное или нематериальное благо [1].

Стимулирование труда является достаточно сложным процессом, так как требует иногда индивидуального пересмотра мер вознаграждения работников организаций.

Из возможных вариантов стимулирования труда можно выделить следующие 2 группы (табл. 1).

Таблица 1

Материальное стимулирование	Нематериальное стимулирование
Заработная плата	Стимулирование свободным временем
Бонусы (разовые выплаты из прибыли)	Трудовое или организационное стимулирование
Участие в акционерном капитале	Стимулирование, регулирующее поведение работника на основе выражения общественного признания
Участие в прибылях	Организация питания
Планы дополнительных выплат	
Сберегательные фонды	
Продажа товаров, выпускаемых организацией	
Стипендиальные программы	
Программы обучения	
Программа медицинского обслуживания	
Консультативные службы	
Программы жилищного строительства	
Программы, связанные с воспитанием и обучением детей	
Гибкие социальные выплаты	
Страхование жизни	
Программы выплат по временной нетрудоспособности	
Медицинское страхование	

Рис. 1. Методы стимулирования труда, оказывающие влияние на мотивацию работника

Как видно из таблицы 1, возможностей для материального вознаграждения работников, а тем самым мотивирования их к более производительному труду (тем самым повышения в дальнейшем уровня роста организации) за счет раскрытия имеющихся способностей, а также приобретения, усвоения и реализации новых знаний и навыков, более чем достаточно. Всё это напрямую будет способствовать увеличению и накоплению человеческого капитала человека.

Таким образом, чем сильнее в процессе труда происходит рост мотивации человека (нематериальный или, чаще всего, материальный), тем больше ему хочется приобретать новые знания (инвестиции), усваивать их и в дальнейшем реализовывать. Что, несомненно, приводит к увеличению стоимости человеческого капитала. А, следовательно – повышению общего уровня развития человечества и общественного богатства.

Литература

1. Дребот А. М. Конспект лекций по институциональной экономике / А. М. Дребот. — Севастополь: Изд-во Севастопольский государственный университет, 2016. — 127 с.
2. Человек и труд. - 1999. - № 7. – С. 11.
3. Сеницкая Н.Я. Развитие человеческого потенциала как стратегическая цель региональной социальной политики: Монография. — Архангельск: Поморский университет, 2004. — С. 298.
4. Thurow L. Investment in Human Capital. — Belmont, 1970, p.15.
5. Беккер Г. Человеческий капитал (с сокращениями) 1975 / [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://methodology.chat.ru/becker1.htm>. Дата доступа: 15.08.2018.